

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

UMA MEDIDA DE ATITUDES EM AMBIENTES
ORGANIZACIONAIS MASCULINOS

AMÉLIA FILIPA SOARES VIEIRA

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

Coimbra, Janeiro 2016

UMA MEDIDA DE ATITUDES EM AMBIENTES ORGANIZACIONAIS MASCULINOS

AMÉLIA FILIPA SOARES VIEIRA

Dissertação apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão de
Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Orientadora: Professora Doutora, Rosa Monteiro

Coimbra, Janeiro 2016

Agradecimentos

A dissertação que agora se apresenta resultou de um trajecto atribulado, ao longo do qual fui recebendo um grande apoio de muitas pessoas. Neste sentido, os méritos que ela possa ter devem-se aos contributos das pessoas que, durante a sua elaboração, me incentivaram a nunca desistir. A todas essas pessoas expresso, por isso, a minha mais profunda gratidão.

Destaco os seguintes:

À Professora Doutora Rosa Monteiro que me encorajou e orientou desde o início até ao fim.

À Dra. Ana Nogueira do Serviço de Administração e Gestão de Pessoas da empresa Águas de Coimbra, pela sua disponibilidade total e cooperação no processo da aplicação dos questionários.

Ao Instituto Nacional de Emergência Médica pela sua cooperação prestada.

À minha família pelo apoio incondicional, sobretudo à minha mãe, que foi uma peça fundamental, ajudando-me o máximo que conseguiu, encorajando-me nos momentos difíceis.

Ao meu namorado e amigos, pelo apoio sempre demonstrado, em particular à minha grande amiga Filipa Galego, pela sua disponibilidade total em ajudar-me sempre que foi necessário.

Muito obrigada, o vosso contributo foi essencial para conseguir ultrapassar mais uma etapa.

Resumo

Esta pesquisa partiu da necessidade de recolocar as questões de género no âmbito dos estudos de gestão. Partiu também do pressuposto de que as organizações de trabalho e as práticas de gestão são determinadas pelas relações sociais de género, expressas nas identidades, opções e performances dos seus vários agentes. Nessa medida, questionaram-se as representações de género de homens, que trabalham num ambiente profissional maioritariamente masculinizado. Para a sua realização aplicou-se o questionário “Men’s Polarized Gender Thinking”, traduzido e validado, a uma amostra de 160 trabalhadores de duas organizações, sendo elas a Águas de Coimbra e a Delegação Regional do Centro do Instituto Nacional de Emergência Médica (DRC INEM).

Os resultados obtidos demonstram que as atitudes dos homens em relação à igualdade de género não se distribuem aleatoriamente. As participações no mercado de trabalho dos homens com níveis de instrução mais elevados articulam-se com atitudes mais igualitaristas, ao passo que são os menos escolarizados que menos reconhecem as desigualdades. Compreender a persistência de concepções assimétricas assentes em ideologias de género dos trabalhadores é fundamental para organizações que desejem desenvolver planos de gestão da diversidade ou para a igualdade. Neste sentido, esta escala de medida revelou-se um instrumento com algumas limitações a explorar e melhorar em futuras pesquisas.

Palavras-Chave: segregação ocupacional, atitudes, organizações, culturas organizacionais,(des)igualdades.

Abstract

This research arose from the need to remake gender issues in the scope of management studies. It also started from the belief that the labor organizations and management practices are determined by social gender relations, expressed in identities, options and performances of its various agents. To that extent, we questioned the gender representations to men who work in a mostly masculine professional environment. For its accomplishment we applied the questionnaire "Men's Polarized Gender Thinking", translated and validated, in a sample of 160 workers from two organizations: Águas de Coimbra and the Delegação Regional do Centro do Instituto Nacional de Emergência Médica.

The obtained results show that the attitudes of men towards gender equality are not distributed randomly. The participation in men's labor market with higher levels of education are linked with more equalitarian attitudes, while the less educated men are the ones that less recognize inequalities. In order to understand the persistence of asymmetric conceptions based on workers' gender ideologies it is fundamental that organizations want to develop plans to manage diversity or for equality. That is why, this measurement scale proved to be a tool with some limitations to explore and improve in future researches.

Keywords: occupational segregation, attitudes, organizations, organizational cultures, (un) equalities.

Índice

Introdução	1
Organizações e Género: segregação ocupacional e culturas organizacionais hostis à igualdade	4
O Papel Social do Género	7
Ambientes Profissionais Masculinizados	8
Material e Métodos	10
Discussão/Conclusões	21
Bibliografia.....	25

Introdução

Este estudo é apresentado para obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, no Instituto Superior Miguel Torga. O objectivo central deste estudo passou pela observação de um contexto organizacional masculinizado, para que se possam conhecer as representações e atitudes de género dos seus trabalhadores, aplicado em dois locais de trabalho zona de Coimbra. Em Portugal, não obstante os progressos formais e legais em matéria de igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego (Monteiro, 2010), na realidade são inúmeras as desigualdades e mesmo discriminações em razão do sexo que subsistem (Ferreira e Monteiro, 2013). Segundo a autora Conceição Nogueira (2001), o que persiste, no entanto, é a distância entre a igualdade legal formal e política e a prática de todos os dias. Os direitos e os princípios mantiveram-se nos planos teóricos, especialmente em termos socioeconómicos e no que diz respeito às vidas privadas das mulheres.

As esferas do trabalho (pago e não pago) e do emprego constituem-se assim espaços ideais de observação e de transformação das relações sociais de género¹, nas suas consequências nefastas e resultados assimétricos para uns e para outras. Como explicar a persistência das desigualdades, apesar do contexto e de toda a retórica pública e da gestão ser de promoção da igualdade e de prevalência do mérito? Se as políticas e legislação vão no sentido da igualdade, que descompasso justifica o hiato entre teoria e prática no domínio da igualdade no trabalho e nas organizações? Sealy e Singh (2010) defendem que as culturas organizacionais são altamente resilientes às concepções de género favoráveis ao poder masculino, resistindo veementemente a iniciativas de promoção da igualdade de oportunidades. Broadbridge e Simpson (2011), por seu turno, entendem que as hierarquias de género estão a tornar-se mais fortes, facilitadas por discursos de igualdade feminina e pela primazia dada à meritocracia e à escolha, retóricas particularmente bem acolhidas entre as gerações mais jovens de gestores/as. As mesmas autoras alertam porém, para um conjunto de factores que invisibilizam estas desigualdades e assimetrias que importa combater. Como efeito, nas organizações de

¹ “Género” é o termo proposto por Ann Oakley para se referir ao facto de, sobre as diferenças biológicas entre os dois sexos, se construírem social e culturalmente significados e pressupostos sobre “feminino” e “masculino”, sobre “ser mulher” e de “ser homem”, que se impõem nas cognições sociais e individuais, produzindo e reproduzindo estereotipias de género (Amâncio, 1992; Monteiro, 2005).

trabalho e nos estudos de gestão, a dimensão de género tem sido escondida, invisibilizada por uma ideologia de gestão neutra, e de irrelevância face a conquistas já alcançadas. Como referem Broadbridge e Simpson (2011) o género tem sido historicamente ignorado ou marginalizado na pesquisa mainstream em gestão, ainda que crescentemente integrada nos domínios da gestão de recursos humanos, comportamento organizacional e liderança (negligenciado nos estudos nas áreas de marketing, finança e produção) (Broadbridge & Hearn, 2008). Isto acontece por três principais ordens de razões: porque se entende que as questões da desigualdade entre mulheres e homens estão “já resolvidas” e a igualdade é já uma realidade (deduzida, muitas vezes, da falsa evidência de que as mulheres “já estão em todo o lado”); porque predomina hoje uma atenção à gestão da diversidade que dilui a problemática específica da (des)igualdade de género; pelo poderoso discurso da meritocracia e da escolha pessoal que prevalece atualmente no domínio da gestão, com influência especial nas mais novas gerações de gestores/as. Este discurso leva a reinterpretar as desvantagens de género, em especial as das mulheres, não como uma questão estrutural, institucional e cultural, mas como uma questão de escolhas pessoais (Broadbridge & Simpson, 2011). Ainda relativamente ao primeiro motivo, o enaltecimento de “qualidades femininas” nas novas abordagens de gestão, que destacam a importância das emoções, do trabalho em equipa e da comunicação, bem como os programas para a capacitação das mulheres para a chefia e liderança, criaram a visão de que “já está tudo feito” e de que já existe igualdade.

Face a isto, tem sido sublinhada, em alguma literatura (AESST, 2013; Broadbridge & Simpson, 2011; Fagan & Burchell, 2002), a necessidade de visibilizar e conceptualizar as desigualdades em razão do sexo presentes, mas subestudadas, no universo do trabalho e das organizações, expressas não apenas nas práticas de gestão e nos resultados alcançados por homens e mulheres, mas também em dimensões simbólicas, culturais e identitárias da vida organizacional que influenciam aquelas práticas e resultados. Por essa razão, uma das estratégias de investigação propostas por Broadbridge e Simpson² (2011) destina-se a desvendar os aspectos escondidos e a

² A primeira é a monitorização dos vários indicadores de desigualdade; a segunda, é a conceptualização de novos fenómenos e manifestações de desigualdade e das hierarquias de género, como foi o caso do conceito de “glass cliff” (Ryan & Haslam, 2009), que revelou como novo tipo de discriminação o das gestoras seniores, que ascender ao topo, quebrando os tectos de vidro, o que dá a ideia de maior igualdade, mas são colocadas em situações precárias onde ficam mais vulneráveis ao insucesso. É, também, o caso da crítica do síndrome de “abelha rainha”, que segundo Mavin (2008) perpetua o discurso sexista em torno das mulheres gestoras, o mesmo não acontecendo com os homens.

ocultação das questões de género nas normas, práticas e valores presentes nas organizações e nos sujeitos organizacionais, e perceber como é que as identidades genderizadas são construídas e mantidas em diferentes contextos organizacionais.

Esse foi, precisamente, o principal propósito deste estudo: - partindo da observação de um contexto organizacional altamente masculinizado, conhecer as representações e atitudes de género dos seus trabalhadores. Além, das concepções sociais de género penosas para as mulheres e para a sua afirmação profissional, ambientes hostis à igualdade acarretam custos para as organizações por excluírem competências e capital humano. Como o estudo *The Athena Factor* demonstrou (Hewlett et al., 2008), no sector americano da ciência, novas tecnologias e engenharias, culturas de trabalho e organizacionais masculinizadas representam ambientes hostis que excluem e afastam mulheres profissionais, num fenómeno de *brain drain* penalizador para o próprio sector, especialmente no privado. Outros estudos, no âmbito da gestão, consideram importante conhecer as crenças e atitudes de género dos homens trabalhadores, como forma de potenciar a entrada de mulheres em sectores tradicionalmente masculinizados, e de alterar aspectos de uma cultura e estrutura masculina nos locais de trabalho evitando a discriminação e desigualdade sobretudo das mulheres (Bergman, Larsman & Löve, 2014; Smith et al., 2012).

Na primeira parte deste trabalho que se sucede à Introdução, apresenta-se o enquadramento teórico, explicitando-se a linha analítica que orienta o estudo, as conceções e concetualizações fundamentais para a análise da problemática; na segunda parte, expõe-se a metodologia, a caracterização da amostra, os instrumentos de recolha de dados e as técnicas de análise de dados; na terceira, apresenta-se a Discussão/Conclusão.

Organizações e Género: segregação ocupacional e culturas organizacionais hostis à igualdade

Depois de décadas de vigência da ideia de uma suposta neutralidade da gestão e das organizações, tem vindo a ser demonstrado que as relações sociais de género são criadas e recriadas na esfera do trabalho, não só pela ação das pessoas mas também pela ação das organizações (Acker, 1991, 2009; Collinson, 1992; Fenstermaker, West & Zimmerman, 1991; Kanter, 1993; Morgan, 1992; Reskin & Padavic, 1994). Fala-se em genderização das organizações, processo definido como as construções materiais e discursivas da masculinidade e da feminilidade que moldam e são moldadas pelos sistemas, práticas de trabalho, normas e identidades das organizações (Bencshop & Verloo, 2006).

Uma das autoras que forneceu o contributo mais destacado para este reconhecimento foi Joan Acker, ao defender que todas as organizações têm “regimes de desigualdade” definidos como práticas, processos, ações e significados interrelacionados que mantêm as desigualdades de classe, de género e raciais dentro das organizações (2009, p. 201). A autora apresenta-nos (Acker, 1992) quatro níveis de manifestação destes processos de genderização das organizações. A primeira corresponde à produção de divisões de género nas estruturas organizacionais. Esta expressa-se em fenómenos de segregação, como, por exemplo, a reduzida presença de mulheres em cargos de decisão (designada como segregação vertical ou glass ceiling), ou na existência de profissões predominantemente ocupadas por um dos sexos (segregação ocupacional ou glass walls). O segundo nível diz respeito à presença de representações simbólicas de masculinidade e feminilidade nas culturas organizacionais, que se expressa de forma mais ou menos latente. Os estereótipos de género constituem-se como entraves simbólicos, com impactos nas práticas organizacionais e de gestão, condicionando decisões e atribuições em função de uma ideia estereotipada de masculinidade e de feminilidade. Um desses impactos é bem visível, por exemplo, nos entraves à utilização de direitos de paternidade por parte dos trabalhadores homens, como comprovou Mónica Lopes (2009). Outro nível, é o que corresponde aos processos de interação social que marcam a vida das organizações e dos homens e mulheres que nelas trabalham. Com efeito, e como demonstraram diversos estudos, a interação social nas organizações de trabalho tem uma marca de género (Monteiro, 1995; Reskin & Padavic,

1994). Finalmente o quarto nível, um nível, mais micro de análise, mas extremamente relevante é o que se situa ao nível do sujeito organizacional, e da sua identidade como pessoa sexualizada, carregando experiências, concepções e práticas produtoras e reprodutoras das relações sociais de género. Fenstermaker, West & Zimmerman (1991) designaram este processo como *doing gender*.

A importância das cognições e representações de género dos trabalhadores nas organizações chega-nos também pela pena de Ellen Fagenson (1990). A autora entende que os comportamentos das pessoas nas organizações de trabalho são genderizados, ou seja, produto e produtores de concepções de género e que isso determina as suas racionalidades, os seus pensamentos, as suas opções e práticas. Assim, e globalmente, segundo a autora, o comportamento humano nas organizações deve ser estudado como um produto articulado das características individuais, da situação (cultura organizacional) e do sistema institucional e social mais global, todas elas determinadas pelas concepções de género. Estas concepções condicionam a forma como as pessoas se representam e como representam os outros nos diversos contextos e esferas de vida, mas também as práticas concretas de e no trabalho que adoptam, por exemplo, e por isso devem ser tidas em conta pela gestão.

A segregação ocupacional, conceito que ilustra o facto de estereotipadamente se definirem profissões mais adequados para um dos sexos tendo como consequência a sua concentração profissional e sectorial, é uma das consequências mais visíveis das concepções de género nas organizações e no trabalho.

Estudos têm demonstrado o especial impacto da segregação ocupacional na determinação de ambientes sexistas e hostis à igualdade entre mulheres e homens. Hewlett, Luce, Servon, Sherbin, Shiller, Sosnovich e Sumberg (2008), elaboraram um estudo, financiado por cinco grandes multinacionais norteamericanas (Alcoa, Cisco, Johnson & Johnson, Microsoft e Pfizer), no sentido de compreender o Brain drain no sector da ciência, engenharias e tecnologia, nos EUA. O relatório, publicado pelo *Center for Work-Life Policy* (Nova Iorque) e intitulado *The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering, and Technology*, parte da constatação do problema de escassez de trabalhadores/as qualificados/as nas empresas do sector científico, tecnológico e das engenharias, por cerca de 52% das mulheres, com idades entre os 35 e os 40 anos, estarem a abandonar os seus empregos no sector devido

a “ambientes de trabalho hostis e às fortes pressões profissionais”. Segundo o relatório, a cultura machista exclui as mulheres dos espaços de decisão – os *after hours* nos laboratórios, nos bares ou nos campos de golfe -, privando as mulheres de informação vital. A exclusão não é apenas física, atuando também pelos comportamentos depreciativos e humilhantes, linguagem rude, vulgar e mesmo sexualmente explícita que isolam ainda mais as mulheres nestes ambientes (63% descreveu situações de assédio sexual). Segundo as mulheres inquiridas, estes comportamentos são desculpados e até mimetizados pela própria liderança das empresas. Como uma das entrevistadas confessou a resposta que obteve da Direção de Recursos Humanos depois de se queixar dessas situações: “assim não vais conseguir ter sucesso; tens de te esforçar mais para te tornares um dos rapazes” (p.7). São categorizados cinco grandes motivos para esta saída das mulheres do sector: as culturas masculinas hostis; o isolamento das mulheres e a falta de apoio e de mentoria; modelos de carreira misteriosos, devido ao isolamento e falta de aconselhamento, muitas sentem-se “estagnadas” sem saber como direccionar as suas apostas profissionais; sistemas de riscos e recompensas nas quais as mulheres se sentem desamparadas e por isso tendem a temer assumir riscos; elevada pressão profissional, devido a cultura de horários muito intensivos.

Helena Carreiras (2004), estudou amplamente a integração de mulheres nas forças armadas portuguesas, detetando as resistências e manutenção das estruturas organizacionais da organização militar não obstante a entrada de mulheres.

Estes estudos e as suas conclusões evocam as constatações de uma obra seminal de Rosabeth Moss Kanter (*Men and Women of the Corporation*) (1993), embora esta apenas considerasse como factor explicativo da diferença entre mulheres e homens as estruturas organizacionais (oportunidades de promoção, poder e recursos organizacionais, e a proporção numérica de homens e mulheres em posições hierárquicas) e descurasse as culturas. Ainda assim o seu trabalho foi fundamental no domínio da gestão por afastar as características individuais das mulheres como factores explicativos da discriminação e exclusão. Uma das componentes mais estudada e disseminada da sua teoria é a que equaciona a desproporção numérica de homens e mulheres num mesmo contexto, entendendo que esta desproporção penaliza o grupo minoritário. Membros do grupo minoritário, as mulheres no caso de ambientes masculinizados, são vistas como *tokens*, representantes dessa categoria e não como indivíduos independentes, o que exacerba a estereotipia. Nesta ótica, um pressuposto que se revela importante de descobrir nesta pesquisa, é o de que em universos

profissionais muito segregados, a estereotipia de género tende a ser mais acentuada. Ideia que se constitui como hipótese central de toda a presente pesquisa.

O Papel Social do Género

Estudando estas conceções de género, que determinam “quem faz o quê” com base no “como são as mulheres” e “como são os homens”, são normativas e impõem-se na definição de capacidades, papéis e funções diferentes entre mulheres e homens (Monteiro, 2005:27). Como referiu Acker, tem-se postulado a ideia do “trabalhador ideal” que trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (Acker, 1992; Lewis & Cooper, 1995), numa influência clara do modelo familiar de tipo parsoniano, em que o homem é o “provedor do lar” e a mulher a cuidadora. A força desta ideologia que condiciona papéis sociais de género no trabalho, na família, na vida política e cívica está presente quer nas cognições dos indivíduos (homens e mulheres), quer nos modelos de funcionamento e gestão das organizações de trabalho.

Segundo algumas autoras, persiste no discurso político sobre a família um conceito de vida familiar ainda associada ao modelo de família parsoniana, ligada ao modelo do ganha-pão masculino, a uma política pró-natalista e familialista conservadora, de reenvio das mulheres para a casa e domesticidade (Aboim, 2007; Wall et al., 2010).

No que diz respeito à posição social das mulheres e aos respetivos papéis, as atitudes revelam-se mais conservadoras sobressaindo uma oposição entre um ideal de mulher mãe e dona-de-casa e o ideal de mulher independente (Aboim, 2007 e 2010).

Segundo Sofia Aboim (2010), no que diz respeito às atitudes e valores, o tradicional modelo de ganha-pão masculino perdeu força em Portugal mais do que noutros países. A autora (Aboim, 2010, p. 64), afirma que “*os homens afastam-se do tradicional papel de homem provedor e autoritário, habitualmente ausente do quotidiano doméstico e parental, elogiando a participação, a presença e a cooperação masculina na família*”. Este declínio servirá para alterações na forma como olhamos as relações de género e os estereótipos que não promovem a igualdade. Existem em Portugal fortes evidências que atestam que há falta de sensibilidade social e reduzido reconhecimento das desigualdades com base no sexo (Ferreira, Silveirinha, Vieira, Monteiro, & Duarte, 2007).

Ambientes Profissionais Masculinizados

Outros estudos dão conta de riscos psicossociais acrescidos para as mulheres em ambientes profissionais masculinizados (Bergman, 2003), maior exposição a stresse e a assédio sexual (Parker & Griffin, 2002), dificuldades de progressão na carreira (Crawford & Unger, 2004), exclusão das redes de informação, desconsideração das opiniões e ideias das mulheres nas reuniões (Janz & Pyke, 2000).

A realização de diagnósticos sensíveis ao género é, pois, fundamental como instrumento da visibilização das assimetrias e intervenção para a mudança. Os diagnósticos e estudos devem monir os agentes da gestão e da decisão com os indicadores estruturais que traduzam a presença e manifestação das desigualdades e discriminação em função do sexo (segregação ocupacional e vertical, por exemplo), bem como das principais dificuldades de conciliação e de utilização de direitos das pessoas da organização; - os valores e as representações de género das pessoas ligadas à organização, as concepções de papéis sexuais e estereótipos que determinam as suas experiências, constroem as suas cognições, opções e atividades (Monteiro & Ferreira, 2013).

Para conhecer as atitudes e concepções de género, alguma investigação tem vindo a fornecer instrumentos para medir formas mais manifestas (Spence, Helmreich & Stapp, 1975) ou mais latentes de sexismo (Swim & Cohen, 1997), bem como modelos de intervenções para o combater (Zawadzki; Shields; Danube & Swim, 2014). Swim & Hyers (2009, p. 407) definem sexismo como atitudes, crenças e comportamentos individuais, bem como práticas organizacionais, institucionais e culturais que refletem avaliações negativas dos indivíduos com base no seu sexo e favorecem diferenças de estatuto de homens e mulheres”. A Escala sobre Sexismo Moderno (*Modern Sexism Scale* - MS) de Swim e Cohen, (1997), por exemplo, mede formas encobertas e subtis de sexismo. Nessa medida, constituiu-se como um complemento a um instrumento já da década de 1970, a Escala de Atitudes Face às Mulheres (*Attitudes Toward Women Scale* - AWS), que media formas explícitas de sexismo (Spence, Helmreich & Stapp, 1975).

Em Portugal, tem sido estudada a evolução das atitudes de género, dando conta de uma ambivalência, já que se pende entre os dois polos de valores, um modernista e individualizante e outro tradicionalista e familialista (Aboim, 2007, 2010; Monteiro et al., 2015; Torres et al., 2009). Segundo conclusões do Projeto “Trabalhar e cuidar na

Europa”, e em matéria de papéis de género, Portugal, apesar de encontrar afinidades com países de natureza mais “tradicionalista”, situa-se no tipo “intermédio” (Torres et al., 2009). Tem havido uma evolução para o modelo familiar de duplo salário e destituição do modelo de ganha-pão masculino, porém, no que se refere à posição social das mulheres e seus papéis ligados à domesticidade e maternidade manifesta-se ainda algum conservadorismo (Aboim, 2010). O declínio do modelo de ganha-pão masculino se acarreta mudanças do lugar social das mulheres, também o faz relativamente ao modelo de masculinidade, reconfigurando as identidades e papéis sociais dos homens nas diversas esferas de vida; por esse motivo também os próprios homens se constituído como objecto de análise e potenciais agentes de mudança (Hearn *et al.*, 2002).

Partindo da constatação de que não existia pesquisa suficiente acerca das opiniões dos homens sobre as razões para as desigualdades a nível organizacional, e de que poderia ser relevante criar um inventário para medir as atitudes dos homens acerca da igualdade de género no trabalho, Bergman, Larsman e Löve (2014) desenvolveram o questionário *Men’s polarized gender thinking questionnaire (MPGQ)*, adotado nesta pesquisa. O estudo partiu de uma pesquisa qualitativa, com entrevistas, em três ambientes de trabalho masculinizados (Bergman, 2008), onde foi criada a categoria “pensamento polarizado de género” que descreve a coexistência de sentimentos e práticas opostos e paradoxais, numa polarização entre perspectivas positivas e negativas. Ou seja, se por um lado emergiam expectativas de que as mulheres devem ajustar-se “às regras masculinas” existentes, por outro também se antevia a igualdade de género como uma realidade possível nas práticas futuras da organização. Isto conduziu à criação de duas categorias analíticas: Igualdade de género ilusória (*Illusory gender equality*) e visualização e prática da igualdade de género (*Visualizing and practicing gender equality*). A partir da construção do questionário e depois de vários procedimentos de validação, chegou-se a uma escala de 23 itens, e um modelo explicativo composto de seis factores: (I) Diferentes visões sobre o sucesso; (II) Papéis estereotipados de género; (III) Sexismo benevolente; (IV) Consciência da ordem de género; (V) Consciência do sistema de normas masculinas; (VI) Estratégias para a igualdade de género.

Material e Métodos

O ponto de partida para esta pesquisa surge na sequência de um estudo elaborado na Suécia em que foi possível desenvolver uma nova medida de igualdade de género em locais de trabalho maioritariamente masculinos, permitindo análises quantitativas das crenças masculinas sobre a desigualdade de género no trabalho.

De forma a garantir uma análise sólida e organizada à temática definiu-se como questão de partida: “Em universos profissionais muito segregados, a estereotipia de género tende a ser mais acentuada?”

O processo iniciou-se com a tradução através do método *translate – translate back* (Hill e Hill, 2002), de modo a obter uma versão dos itens na língua Portuguesa. Neste sentido, juntamente com a professora fluente na língua Inglesa, foi efetuada a tradução dos itens da versão original para português. As duas versões apresentaram elevado grau de semelhança, confirmando-se a equivalência entre as versões original e traduzida (Hambleton, Merenda e Spielberger, 2005; International Test Commission, 2010).

Para a presente investigação a metodologia selecionada foi a quantitativa. Amplamente utilizada, esta metodologia implica a utilização de questionários padronizados para uma amostra representativa do público-alvo, a fim de conhecer e mensurar as suas opiniões e atitudes. É caracterizada, principalmente, pela quantificação na recolha de dados e pelo tratamento estatístico das informações obtidas.

A metodologia prosseguida neste estudo permitiu definir e estudar todos os procedimentos utilizados que conduziram à sua realização; não esquecendo que a seleção dos instrumentos de pesquisa tem de estar adequada à problemática em estudo e à realidade do campo empírico, para que sejam conseguidas respostas significativas.

Em termos metodológicos foi construído um inquérito por questionário para ser aplicado aos colaboradores do sexo masculino das duas organizações (Águas de Coimbra e DRC do INEM).

Este questionário é constituído por uma escala de Likert que se dividiu em quatro dimensões, utilizando uma escala que varia entre 1 (discordo absolutamente) e 4 (concordo absolutamente), possibilitando analisar, avaliar e sistematizar as opiniões dos trabalhadores das duas organizações.

O questionário foi aplicado às 270 pessoas que prestam serviço na empresa Águas de Coimbra, mas somente 22,2% dos trabalhadores responderam com a seguinte representatividade: 60 homens. Em relação à aplicação dos questionários no Instituto

Nacional de Emergência Médica (INEM), este foi aplicado na Delegação Regional do Centro aos seus 259 colaboradores internos, dos quais 38,6% responderam. Obteve-se a seguinte representatividade: 100 homens.

A aplicação dos questionários foi efetuada na organização Águas de Coimbra entre os meses de Junho a Julho de 2015, enquanto no INEM, a mesma aplicação decorreu no mês de Novembro de 2015. A participação foi voluntária e foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados. As dificuldades ao nível do preenchimento dos questionários foram diversas. Em relação à aplicação na Águas de Coimbra, a baixa taxa de resposta deveu-se principalmente ao facto de ter sido administrado na época de Verão em que bastantes colaboradores se encontravam no seu período de férias. Relativamente ao INEM, apesar de ter existido uma maior colaboração/adesão dos trabalhadores, houve bastantes dificuldades no que respeita à autorização formal por parte da Instituição, pois foi um processo burocrático bastante demorado. A autorização foi pedida em agosto, mas só em novembro é que foi autorizado o pedido.

Aplicados e recolhidos os questionários, foram organizados e inseridos numa base de dados criada para o efeito no *software SPSS – Statistical Package for the Social Sciences, versão 21.0*.

Análise Estatística

No tratamento dos dados utilizou-se o programa de análise de dados estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 21.0. Na análise da estrutura dimensional subjacente aos itens da escala, realizou-se uma análise fatorial exploratória (AFE).

Esta técnica estatística permite agrupar, descrevendo, variáveis que se encontrem intercorrelacionadas em fatores latentes (Tabachnick e Fidell, 2007). Os itens que compõem a escala foram submetidos a uma análise de componentes principais. Num primeiro momento, averiguou-se a adequação dos dados a este tipo de procedimento estatístico, considerando-se o tamanho da amostra e a força da relação entre os itens. Para determinar o número de componentes principais a reter observaram-se os critérios de Kaiser e analisou-se o *scree plot* de Cattell. A aplicação destes critérios teve como objetivo obter uma indicação do número mínimo de fatores latentes

a reter que fossem capazes de, apropriadamente resumir a informação e que explicassem, conseqüentemente, uma proporção considerável da variância total.

Na descrição univariada das variáveis recorremos a medidas de tendência central e dispersão. Na análise das diferenças entre a pontuação dos itens da escala e as variáveis sociodemográficas e profissionais, utilizou-se o teste U de Mann-Whitney e o H de Kruskal-Wallis. Considerou-se o nível de significância $p \leq 0,05$ como indicativo da existência de diferenças estatisticamente significativas entre as médias das ordens dos grupos.

Apresentação dos Resultados

A análise que se apresenta neste ponto encontra-se mais detalhada e demonstrada nas tabelas no anexo I.

As organizações apresentam uma estrutura masculinizada em que na empresa Águas de Coimbra cerca de 75% dos trabalhadores são homens e na DRC do INEM, cerca de 60% do pessoal de serviço são igualmente homens. Relativamente à Águas de Coimbra, esta tem um efetivo de 270 pessoas, enquanto a DRC do INEM, tem um efectivo de 259 trabalhadores. A constituição da amostra total foi de 160 trabalhadores, da qual podemos verificar as suas características sociodemográficas na tabela 1.

A maior concentração de homens corresponde a um grupo etário dos 30 aos 39 anos (46,9%). Relativamente às Habilitações Literárias, 49,9% dos trabalhadores têm um nível de escolaridade correspondente ao 12.º ano. A grande maioria dos homens (69,4%) encontram-se casados ou vivem em união de facto.

Tabela 1

Estatística Descritiva dos Participantes

	Percentagem
<i>Idade (n = 160)</i>	
Inferior a 29 anos	6,3
30-39 anos	46,9
40 a 49 anos	28,7
50 a 59 anos	15,6
60 ou mais anos	2,5

Habilitações Literárias (n = 159)

<9.º ano	8,2
9.º ano	10,1
12.º ano	49,7
Licenciatura	26,4
Mestrado	3,1
Outro	2,5

Estado Civil (n = 160)

Solteiro	23,1
Casado/União de Facto	69,4
Divorciado/Separado	7,5

Em relação às características profissionais (tabela 2), denota-se que 34,6% dos colaboradores exerce a sua função atual num período que corresponde entre os 5 e os 9 anos. No que respeita o tempo de serviço na organização, é de igual modo demonstrado que cerca de 37% dos trabalhadores está ao serviço das suas respetivas organizações entre os 5 e os 9 anos.

Tabela 2*Caraterísticas Profissionais dos Participantes*

	Percentagem
<i>Tempo de Função Atual (n = 159)</i>	
Inferior a 1 ano	7,5
1 a 4 anos	12,6
5 a 9 anos	34,6
10 a 14 anos	15,7
15 a 19 anos	14,5
20 a 24 anos	5,0
25 a 29 anos	4,4
30 a 34 anos	4,4
35 a 40 anos	1,3
<i>Tempo de Serviço na Organização (n = 146)</i>	
Inferior a 1 ano	2,1
1 a 4 anos	9,6
5 a 9 anos	37,0
10 a 14 anos	13,0
15 a 19 anos	13,7
20 a 24 anos	8,9
25 a 29 anos	4,8

Análise Fatorial

Procedeu-se a uma análise fatorial exploratória para analisar a estrutura dimensional do “Men’s Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGC)”. Neste estudo, a indicação da utilização do modelo fatorial na análise da MPGC foi reforçada por um KMO de 0,81 (quanto mais próximo de 1, maior a adequação de uma análise fatorial) e por um teste de Bartlett com um nível de significância inferior a 0,001. Este último leva à rejeição da hipótese da matriz das correlações na população ser a matriz de identidade, mostrando que a correlação que existe é entre as variáveis (Pestana e Gageiro, 2008). Desta forma, no sentido de perceber quais as contribuições de cada item para cada fator e de verificar qual a estrutura em componentes da MPGC, procedeu-se a uma análise fatorial exploratória através da utilização do método de componentes principais (quadro 3). A análise fatorial exploratória permitiu, inicialmente, obter 5 fatores com valores superiores a 1 a explicarem cumulativamente 58% da variância. Os resultados obtidos não foram idênticos aos do estudo da escala original (cf. tabela 3). Não existiu concordância dos itens pertencentes aos fatores e 5 itens saturam em mais do que um fator. Existem dois fatores com 3 itens. Num dos fatores, apenas 1 item satura exclusivamente nesse fator, enquanto no outro dos 3 itens, 2 itens saturam exclusivamente nesse fator. Em virtude das saturações duplas e triplas (crossloadings), procedemos à análise por itens.

Tabela 3

Matriz de Componentes Rodada

	Componente				
	1	2	3	4	5
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	0,65				
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	0,84				

A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	0,81				
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	0,58				
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.					0,83
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	0,62				
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	0,55				0,56
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	0,38			0,54	
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.			0,73		
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.				0,76	
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.		0,81			
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.		0,89			
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	0,56				
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	0,50		0,44		
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.			0,39	0,54	
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.			0,50		
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.				0,41	0,31
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.		0,42	0,48	0,38	
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.			0,54		
É importante haver mulheres em cargos de liderança.			0,47	0,41	

Face aos resultados partimos para a análise item a item. Para verificar se existiam diferenças entre as pontuações dos diferentes itens da escala consoante as habilitações literárias utilizámos o teste H de Kruskal-Wallis (Tabela 4).

Tabela 4

Itens do MPGC consoante as Habilitações Literárias

	H.	GL.	p.
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	3,502	4	,478
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	2,892	4	,576
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	10,263	4	,036
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	10,878	4	,028
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	15,904	4	,003
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	25,012	4	,000
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	5,296	4	,258
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	15,598	4	,004
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	18,943	4	,001
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	5,349	4	,253
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	4,818	4	,306
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	1,562	4	,816
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	12,577	4	,014
As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	2,136	4	,711
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	4,381	4	,357
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	9,701	4	,046
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	7,413	4	,116
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	19,265	4	,001
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	8,078	4	,089
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	7,343	4	,119

Os seguintes itens “A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres”, “As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem”, “As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências)

do que os homens”, “Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres”, “Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental”, “Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente”, “Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres” e “As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia”, comprovam que há uma maior concordância entre os homens com menor escolarização, sendo estes itens considerados de caráter mais conservador. Relativamente aos itens “Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido” e “A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada”, já se verifica uma posição diferente da anterior. Neste caso, são os trabalhadores com Habilitações Literárias a nível Superior (Mestrado) que estão mais consciencializados e em concordância que a questão da desigualdade no local de trabalho continua a ser um fator que leva à exclusão social.

Tabela 5

Comparação de Médias relacionadas com as Habilitações Literárias

	<9.º ano (n=13)	9.º ano (n=16)	12.º ano (n=79)	Licenciatura (n=42)	Mestrado (n=5)
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	2,46 (1,13)	1,69 (1,01)	1,65 (0,79)	1,45 (0,55)	1,4 (0,55)
As pessoas, em geral, restam mais atenção ao que os homens dizem.	2,62 (0,77)	2,25 (0,78)	2,19 (0,74)	1,86 (0,61)	2,2 (0,84)
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	2,77 (0,44)	2,31 (0,70)	2,03 (0,679)	2,10 (0,656)	2,2 (0,45)
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	2,31 (0,63)	1,94 (0,93)	2,03 (0,8)	2,00 (0,625)	1,8 (0,45)
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	2,77 (0,60)	2,44 (0,81)	2,24 (0,82)	2,07 (0,745)	1,8 (0,84)
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	2,62 (0,77)	2,69 (0,79)	1,96 (0,78)	2,17 (0,73)	2,8 (0,84)
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	2,54 (1,05)	2,69 (0,60)	2,24 (0,835)	2,24 (0,79)	3 (0,71)
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	3,38 (0,51)	3,13 (0,72)	2,71 (0,803)	2,64 (0,821)	3,2 (0,45)
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as	3,15 (0,56)	2,63 (0,89)	2,05 (0,799)	2,14 (0,566)	2,2 (0,84)

mulheres.

As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	1,83 (0,39)	2,75 (0,68)	2,01 (0,639)	2,00 (0,541)	1,8 (0,45)
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	-----------------------	-----------------	-----------------	---------------

Para determinar se existem diferenças nos itens consoante a instituição de trabalho foi utilizado o teste U de Mann-Whitney e foi de igual modo possível observar que existem diferenças significativas existentes nos itens 1, 2, 7, 19, 22, 23, 30.

Tabela 6

Itens do MPGC consoante a Instituição de Trabalho

	U	Z	P
Os homens são mais focados no sucesso do que as mulheres.	2785,000	-,844	,398
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	2451,500	-2,039	,041
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	2272,000	-2,834	,005
Para os homens é mais importante sustentar a família do que o papel parental.	2547,000	-1,716	,086
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	2306,500	-2,714	,007
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	1802,000	-4,565	,000
Os homens expõem mais a sua firmeza do que as mulheres, o que acaba por ser mais inspirador para os outros homens.	2684,000	-1,231	,218
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	2312,000	-2,733	,006
As mulheres em cargos de chefia dão mais apoio aos seus trabalhadores do que os homens em cargos de chefia.	2521,000	-1,392	,164
Há melhor ambiente de trabalho, se existir pelo menos uma mulher.	2618,500	-1,354	,176
Os homens recebem mais apoio e confiança da organização do que as mulheres.	2609,500	-1,539	,124
As mulheres são avaliadas de forma mais injusta pelo seu desempenho do que os homens.	2774,500	-,888	,374
As pessoas, em geral, prestam mais atenção ao que os homens dizem.	2747,500	-,969	,333

As mulheres sentem que têm de ser melhores do que os homens para provarem que são boas profissionais.	2640,000	-1,373	,170
A visão que a sociedade tem do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”, muitas vezes cria uma distribuição desigual de poder.	2942,000	-,236	,813
A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada.	2707,000	-1,105	,269
A licença maternal, no caso das mulheres, limita a carreira profissional.	2721,000	-,947	,344
Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	1770,500	-4,544	,000
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	2286,000	-2,661	,008
É importante haver mulheres em cargos de liderança.	2980,000	-,083	,934

Para verificar a tendência de resposta, foi elaborada uma análise de Médias (tabela 7). Constatou-se que os trabalhadores da empresa Águas de Coimbra estão em maior concordância com todos os itens. Estes trabalhadores concordam com o facto de haver uma maior necessidade de existir mais mulheres em cargos de chefia/direcção e de lhes dar um apoio mais ativo, mas no entanto, também concordam em maioria que os homens têm maior capacidade de negociação e de expor as suas potencialidades do que as mulheres.

Tabela 7

Comparação de Médias relacionadas com as Instituições de Trabalho

	Instituição			
	Águas de Coimbra (n = 60)		INEM (n =60)	
	M	DP	M	DP
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	1,9	0,896	1,52	0,717
Os homens consideram mais do que as mulheres que o salário é uma importante medida do seu sucesso profissional.	2,32	0,983	1,99	0,835
As mulheres hesitam mais em expor as suas potencialidades (competências) do que os homens.	2,32	0,651	2,03	0,674

Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido.	2,55	0,769	1,94	0,753
Os homens normalmente conversam de forma mais brusca quando não há nenhuma mulher presente.	3,02	0,748	2,68	0,79
Quando se trata de negociar os salários, os homens são mais fortes a exigir do que as mulheres.	2,6	0,807	2,01	0,703
É mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia.	2,58	2,673	1,96	0,665

Discussão/Conclusões

Através das respostas dos trabalhadores de ambas as empresas aos questionários, foi possível apurar algumas conclusões. Da análise dos dados estatísticos, foi possível verificar que em locais de trabalho onde é predominante a presença masculina, ainda existem pensamentos por parte dos trabalhadores que refletem as desigualdades em função do sexo na estrutura organizacional. O objetivo desta pesquisa, como já foi referido anteriormente, passou pela adoção de um estudo elaborado na Suécia que tinha como principal foco desenvolver e validar psicometricamente uma medida de igualdade de género em locais de trabalho dominados por homens. Este estudo pretendeu conhecer e testar esta ferramenta para revelar os aspetos mais ocultos das estruturas de género no trabalho.

Os itens selecionados para este questionário foram baseados no questionário do estudo *Men's polarized gender thinking questionnaire (MPGQ)*, formulados com respostas alternativas, fixadas de acordo com a escala de Likert de 4 pontos. Todos os itens foram formulados tanto de maneira positiva como negativa, para evitar uma posterior união ou disjunção.

Com base nos resultados da Análise Fatorial e na Análise das Médias para verificar a tendência de resposta, foi possível chegar às seguintes conclusões: Em relação às diferenças significativas encontradas no que respeita as Habilitações Literárias, foi perceptível que a maior parte dos homens com um baixo nível de escolarização, concorda com os itens de carácter mais conservador. Esses itens revelam essencialmente que o papel do homem passa pelo modelo tradicional de género que atribui aos homens o papel de provedor do lar e, às mulheres, o papel de serem responsáveis pelo cuidado da família. Também revela que os homens consideram que a profissão é mais importante para os homens do que para as mulheres.

Por outro lado, também se pode observar uma atitude de maior consciencialização das desigualdades ainda existentes nos locais de trabalho por parte dos homens com maior nível de instrução, no que respeita os seguintes itens: “Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido” e “A igualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho está ainda muito longe de ser alcançada”.

Estes resultados demonstram que as atitudes dos homens em relação à igualdade de género não se distribuem aleatoriamente. As participações no mercado de trabalho dos homens com níveis de instrução mais elevados articulam-se com atitudes mais igualitaristas. As Habilitações Literárias dos indivíduos são consideradas fundamentais, pois destacam-se como um vetor importante de aquisição de um sistema de crenças e de valores sociais mais igualitários sobre o tema da relação entre os sexos.

Estes dados vêm confirmar o encontrado em outras pesquisas relativamente à persistência de valores tradicionalistas de género. De facto, tem-se verificado uma valorização e ênfase da maternidade e do cuidado das crianças na identidade feminina, ao passo que aos homens se atribui uma maior valorização da atividade profissional. Essa constatação comprova a ambivalência e dicotomia de valores e atitudes, não obstante uma fuga à convencional polarização de papéis "masculinos" e "femininos" rígida e estereotipadamente definidos, também encontrada noutros estudos (Aboim, 2010). Nas investigações sobre a produção das relações de género, o homem só muito mais recentemente foi descoberto como objecto, ao perceber-se que o modelo tradicional de masculinidade estava em transformação (Almeida, 1995; Amâncio, 1994; Brod e Kaufman, 1994; Kimmel e Messner, 1995) e que a tensão trabalho-família também se lhe aplicava (Crompton, 1999). Se a manutenção, na esfera da família, das desigualdades entre homens e mulheres é indubitável, é certo que também se evidencia um movimento de entrada do homem no universo da produção doméstica e parental (Perista, 2002; Torres, 2001; Almeida e Wall, 2001; Wall, 2005a).

O principal objetivo das políticas para a igualdade de género é o empowerment de homens e mulheres de forma a terem igualdade de oportunidades para moldarem a sociedade e as suas próprias vidas. Um pré-requisito é o de que as mulheres e os homens devem ter as mesmas oportunidades, direitos e obrigações em todas as esferas da vida, para assim alcançarem igualdade de resultados (Sörlin, Ohman, Blomstedt, Stenlund, & Lindholm, 2011). Segundo Sörlin, Ohman, Blomstedt, Stenlund, e Lindholm (2011), a proporção de trabalhadores/as é um indicador útil globalmente, sendo razoável supor que um pequeno número de mulheres ou de homens podem sentir desvantagem numa organização

Outra variável onde foram detetadas diferenças significativas foi a variável que diz respeito às duas instituições onde foi elaborada esta pesquisa. Novamente com o

apoio da Análise das Médias conseguiu concluir-se que são os trabalhadores da Águas de Coimbra que reconhecem que são os homens que têm uma maior capacidade de negociação salarial do que as mulheres, que os homens não têm receio de expor as suas potencialidades, enquanto as mulheres já não o fazem com tanta facilidade e que a carreira profissional continua a ser mais importante para os homens do que para as mulheres. Mais uma vez, é notório a persistência de uma visão assimétrica das capacidades e competências de uns e outras.

São as instituições que fazem parte do contexto vivencial do indivíduo que reproduzem diferenças e desigualdades entre homens e mulheres através da criação de padrões normativos de género, expressando uma lógica institucional “genderizada” que reproduz as relações de género entre homens e mulheres e a ordem de hierarquia e poder (Alcañiz, 2004). Neste sentido, os indivíduos inseridos em estruturas organizacionais com determinada ideologia de género são sujeitos a processos organizacionais ideológicos e avaliados por critérios que obedecem a essas perceções de género. Assim, os indivíduos são avaliados segundo critérios masculinos que são tomados como o protótipo do que é o humano, gerando desigualdades e diferenciações de género nas organizações (Steinberg, 1992). A segregação de género no mercado de trabalho é elevada, alimentada por práticas e assunções discriminatórias (Reskin, 1993; Baunach, 2002). Esta segregação constitui a característica fundamental de desigualdade de género, quer em termos de aspetos económicos quer em termos sociais na construção da identidade de género (Cohen, 2004).

Também é importante referir que são igualmente os trabalhadores da empresa Águas de Coimbra que concordam e são mais sensíveis ao facto de ser “mais importante dar um apoio mais ativo às mulheres em cargos de chefia do que aos homens em cargos de chefia” e “Para aumentar o número de mulheres aqui na organização, isso só se conseguirá se a gestão/direção tomar medidas nesse sentido”. Fala-se em sexismo benevolente e novamente numa consciencialização existente por parte dos trabalhadores, no que diz respeito à pertinência de continuar a desenvolver políticas de integração social, de igualdade e antidiscriminação no mercado de trabalho, tendo em vista a modificação dos esquemas culturais que conduzem a desigualdades de género.

De acordo com Oliveira e Amâncio (2002), existe uma clara divisão sexual das ocupações. As mulheres tendem a concentrar-se em profissões que coincidem com o

estereótipo tradicional de feminilidade, enquanto os homens podem desempenhar qualquer profissão, obtendo até maior sucesso em termos salariais e de progressão na carreira, mesmo em ocupações tipicamente femininas. Baunach (2002), afirma que a igualdade entre género nas organizações e a sua integração não será atingida até que o isolamento das mulheres na força de trabalho seja reduzido. Isto significa que a duração da predominação dos modelos masculinos nas estruturas sociais e organizacionais faz com que exista uma maior tendência das mulheres serem isoladas e remetidas para o espaço privado, ou seja, para a responsabilidade de cuidar da família e do lar.

Este estudo permitiu identificar, analisar e avaliar o pensamento dos colaboradores masculinos das duas organizações (Águas de Coimbra e DRC do INEM) acerca das desigualdades de género. Como limitações deste estudo importa referir que nos deparámos com o facto de não terem sido devolvidos grande parte dos questionários inicialmente entregues. Esta situação constitui um constrangimento, não só porque a amostra ficou aquém do número real de colaboradores que exercem funções nas duas empresas, mas sobretudo porque a amostra limitou os resultados comparativamente aos resultados do estudo adotado, *Men's polarized gender thinking questionnaire (MPGQ)*.

Neste sentido, entendemos que este estudo carecerá de algum aprofundamento, junto dos colaboradores cujos questionários não foram devolvidos, sendo importante indagar os motivos pelos quais esta situação ocorreu. Na sua maioria, os resultados encontrados podem ser relevantes para definir estratégias e programas para investigações futuras no que respeita a preocupação contra as barreiras relacionadas com as desigualdades de género nos locais de trabalho.

Bibliografia

Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. Em K. Wall & L. Amâncio (Eds). *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp.35-91). Lisboa, ICS/Atitudes Sociais dos Portugueses.

Aboim, S. (2010). *A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: CITE

Acker, J. (1991). *Hierarchies, Jobs, Bodies: a theory of gendered organizations*, in J. Lorber e S.A Farrel, (ed.), *The Social Construction of Gender*, Londres: Sage.

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. Em *Gendering organizational analysis*, 248-260. doi: 10.1177/0891243206289499

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199-217.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work Research*. Luxembourg: Pub. Office European Union, 2013.

Alcañiz, M. (2004). Conciliação entre as esferas pública e privada: um novo modelo no sistema de géneros?. *Sociologia – Problemas e Práticas*, Vol. 44, 47-70.

Almeida, A. e Wall, K. (2001). *Família e quotidiano: movimentos e sinais de mudança*, in José Brandão de Brito (org.). *O País em Revolução*. Lisboa: Editorial Notícias, 277-307.

Almeida, A. et al. (1995). *Os Padrões Recentes da Fecundidade em Portugal*. Lisboa: CIDM.

Amâncio, L. (1992). *As assimetrias nas representações do género*, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34, 9-22. Disponível em: http://www.ces.uc.pt/rccs/index.php?id_autor=264&id_lingua

Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

Baunach, D. M. (2002). Trends in occupational sex segregation and inequality, 1950 to 1990. *Social Science Research*, Vol.31, 77-98.

Benschop, Y., and Verloo, M. (2006). Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?. *Journal of Gender Studies*, Vol.15 No.1, 19–33.

Bergman, B. (2003), The validation of the women workplace culture questionnaire: gender-related stress and health for Swedish working women. *Sex Roles*, Vol. 49, 287-297.

Bergman, B. (2008). Polarized gender balance – visions or norms in male-dominated work places?, *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, Vol.3 No.3, 165-175.

Bergman, B. , Larsman, P. , Löve, J. (2014). Psychometric evaluation of the “Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ)”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 29 Iss: 4, 194 – 209.

Broadbridge, A. and Hearn, J. (2008). Gender and management: new directions in research and continuing patterns in practice, *British Journal of Management*, Vol. 19, Issue 1, 38-49.

Broadbridge, A. and Simpson, R. (2011). 25 Years on: reflecting on the past and looking to the future in gender and management research, *British Journal of Management*, Vol.22 No.3, 470-483.

Brod, H. and Kaufman, M. (eds.) (1994). *Theorizing Masculinities*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Carreiras, H. (2004). Mulheres em contextos atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas forças armadas. *Etnográfica*, VIII(1), 91-115.

Cohen, P. N. (2004). The gender division of labor: ‘keeping house’ and occupational segregation in the United States. *Gender and Society*, Vol. 18 (2), 239-252.

Collinson, D. (1992). *Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture*. Berlin: Walter de Gruyter.

Crawford, M. and Unger, R. (2004). *Women and Gender. A feminist Psychology*. McGraw-Hill, New York.

Crompton, R. (ed.) (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment: the Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.

Fagan, C. and Burchell, B. (2002). *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union*. Dublin: EFILW.

Fagenson, E. A. (1990). At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, 9(4-5), 267-274.

Fenstermaker, S., West, C., Zimmerman, Don H. (1991). *Gender inequality: New conceptual terrain*, in R. Lesser-Blumberg (ed.), *Gender, family and economy: The triple overlap*. Newbury Park, CA: Sage.

Ferreira, V., Silveirinha, M. J., Portugal, S., Vieira, C., Monteiro, R., Duarte, M., & Lopes, M. (2007). *Estudo de Avaliação do II Plano Nacional para a Igualdade*. Coimbra: CES.

Hambleton, R. K., Merenda, P. F. e Spielberger, C. D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assesement*. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Hearn, J., Pringle, K., Müller, U., Oleksy, E., Lattu, E., Tallberg, T., & Olsvik, E. (2002). Critical Studies on Men in Ten European Countries: (3) The State of Law and Policy. *Men and Masculinities*, 5(2), 192-217.

Hewlett, SA., Luce, CB., Servon, LJ., Sherbin, L., Shiller, P., Sosnovich, E., Sumberg, K. (2008). *The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering, and Technology*. New York: Center for Work–Life Policy.

Hill, M. e Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª ed). Lisboa: Edições Sílabo.

International Test Commission. (2010). International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests, from <http://www.intestcom.org>.

Janz, T.A. and Pyke, S.W. (2000). A scale to assess student's perceptions of academic climates. *The Canadian Journal of Higher Education*, Vol. 30 No. 1, 89-122.

Kanter, R. (1993). *Men and women of the corporation* (Books, Bas.). Nova Iorque: Basics Books.

Kimmel, M. and Messner, M. (1995). *Men's Lives*. Boston: Allyn and Bacon.

Lewis, S., & Cooper, C. L. (1995). Balancing the work/home interface: A European perspective. *Human Resource Management Review*, 5(4), 289-305.

Lopes, M. (2009). *Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e paternidade para os indivíduos e as organizações*. Dissertação de mestrado em Sociologia, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia, Coimbra.

Mavin, S. (2008). Queen Bees, wannabees and afraid to bees: no more “best enemies” for women in management?. *British Journal of Management*, 19, 75–84.

Monteiro, R. (1995). *Feminilidade na fábrica: a (re)construção das identidades sexuais nas organizações de trabalho*. Dissertação de licenciatura em Sociologia, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia, Coimbra.

Monteiro, R. (2005). *O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências*. Coimbra: Quarteto.

Monteiro, R. (2010). *A emergência do Feminismo de Estado em Portugal: Uma história da criação da Comissão da Condição Feminina*. Lisboa: CIG.

Monteiro, R., & Ferreira, V. (2013). Planos para a igualdade género nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Revista Sociedade e Trabalho*, nº 44.

Morgan, D. (1992). *Discovering men: critical studies on men and masculinities*, Londres: Routledge.

Nogueira, C. (2001). *Feminismo e Discurso do Género na psicologia Social*. Psicologia & Sociedade: Revista da Associação Brasileira de Psicologia Social. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4117/1/feminismo%20e%20discurs%20o%20do%20g%C3%A9nero%20na%20psicologia%20social.pdf>.

Oliveira, J. M. e Amâncio, L. (2002). Liberdades condicionais: o conceito de papel sexual revisitado. *Sociologia – Problemas e Práticas*, Vol.40, 45-61.

Parker, S.K. and Griffin, M.A. (2002). What is so bad about a little name-calling? Negative responses of gender harassment for over performance demands and distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, 195-210.

Perista, H. (2002). Manutenção das desigualdades de género nos usos do tempo dedicado às tarefas domésticas e aos filhos. *Análise Social*, n.º 163, (n.º temático “Famílias”), 447-474.

Reskin, B., Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. California: Pine Forge Press.

Reskin, B. F. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, Vol. 19, 241-270.

Ryan, M. K. and S. A. Haslam (2009). Glass cliffs are not so easily scaled: on the precariousness of female CEO’s positions. *British Journal of Management*, vol. 20, 13–16.

Sealy, R. and V. Singh (2010). The importance of role models and demographic context for senior women’s work identity development. *International Journal of Management Reviews*, vol.12, 284–300.

Smith, P., Crittenden, N. and Caputi, P. (2012). Measuring women’s beliefs about glass ceilings: development of the Career Pathway Survey. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 27 No. 2, 68-80.

Sörlin, A., Ohman, A., Blomstedt, Y., Stenlund, H., & Lindholm, L. (2011). Measuring the gender gap in organizations. *International Journal*, 26(4), 275-288.

Spence, J.T., Helmreich, R.L. and Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.32, 29-39.

Steinberg, R. J. (1992). Gender on agenda: male advantage in organizations. *Contemporary Sociology*, Vol. 21(5), 576- 581.

Swim, J. K., and Hyers, L. L. (2009). *Sexism*. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 407–430). New York: Psychology Press.

Swim, J.K. and Cohen, L.L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism. A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales. *Psychology of Woman Quarterly*, Vol. 21 No. 1, 103-118.

Tabachnick, B., G. e Fidell, L.S. (2007). Using multivariate statistics (5^a ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Torres, A. (2001). *Sociologia do Casamento. A Família e a Questão Feminina*. Oeiras: Celta Editora.

Torres, A. et al. (2009). *Trabalhar e cuidar na Europa*. Sinopse de resultados de investigação e implicações para as políticas públicas. Disponível em: [http://analiatorres.com/pdf/synopsis_WORKCARE\[2\].pdf](http://analiatorres.com/pdf/synopsis_WORKCARE[2].pdf).

Wall, K. (org.) (2005a). *Famílias em Portugal. Percursos, Interações, Redes Sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, K.; Aboim, S.; Cunha, V. (2010). *A vida familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: CITE.

Zawadzki, M., Shields, S., Danube, C., Swim, J. (2014). Reducing the Endorsement of Sexism Using Experiential Learning: The Workshop Activity for Gender Equity Simulation (WAGES). *Psychology of Women Quarterly* 2014, Vol. 38(1), 75-92.